脆弱就业女性化与收入性别差距

刘 爱 玉

(北京大学 社会学系,北京 100871)

摘　要: 利用全国妇联妇女地位 1990、2000、2010 三次调查数据、北京大学社会科学调查中心家庭追踪调查 2014 年数据以及中国综合社会调查 CGSS2003 和 2015 年数据,立足于脆弱就业相关理论,通过多变量回归模型、倾向值匹配等方法,以两性教育获得、就业脆弱性及其交互作用为切入,提供了性别收入差距并未随教育的性别平等化现象而缩小的可能性解释。研究发现,相似教育程度的男女在劳动参与、参与质量上存在差异,接受大专及以上教育的女性有更多机会摆脱家庭责任的约束与市场效率逻辑的宰制,有更高的劳动参与和更稳定、有保障的工作,但高中及以下教育程度女性的境遇则有所恶化。以脆弱就业为表征的劳动参与质量及其与性别、教育、时间的交互作用,弱化了女性教育回报的优势,并导致性别收入差距的持续扩大。为进一步推动性别平等,一方面应继续改善女性接受教育的质量,另一方面应制定积极的劳动力市场政策,预防和消除性别歧视。

关键词: 劳动参与;脆弱就业;收入性别差距

中图分类号: C 913.2　　**文献标识码:** A　　**文章编号:** 1000-5919(2020)03-0118-10

一、问题的提出

本文源自一个在经验研究中遇到的困惑:近二十年来两性之间的教育差别逐步缩小,男女教育出现了明显的平等化趋势①,为什么两性间的收入差别却并未缩小,甚至有扩大趋势?

从两性之间的教育差别看,2015 年全国 1%人口抽样调查数据显示,1949 年及以前出生人口中,女性平均受教育年限为 4.29 年,比男性少 2.24 年,而“80 后”女性平均受教育年限提高至 10.92 年,仅比男性少 0.17 年,到“90 后”一代,女性平均受教育年限提升至 12.18 年,超过男性 0.23 年②。一些有代表性的大型调查数据也证明了两性教育差距的缩小。以全国妇联妇女地位调查看③,1990 年女性平均受教育年数为 8.86 年,比男性少 0.73 年,到 2010 年,女性平均受教育年数为 11.77 年,比男性少 0.14 年。以中国综合社会调查④看,2003 年女性的平均受教育年数为 11.25 年,比男性少 0.16 年,2015 年

收稿日期: 2019-10-31

作者简介: 刘爱玉,女,浙江余姚人,北京大学社会学系教授,北京大学中国社会与发展研究中心研究员。

基金项目: 本文为国家自然科学基金—北京大学管理科学数据中心智库课题“市场化转型过程中的性别收入差距成因和对策研究”(项目编号:2017KEY07)阶段性研究成果。

① 叶华、吴晓刚:《中国生育率下降与教育的性别不平等》,《社会学研究》2011 年第 5 期,第 153—178 页;吴愈晓:《中国城乡居民教育获得的性别差异研究》,《社会》2012 年第 4 期,第 112—137 页。

② 国家统计局人口和就业统计司:《全国 1%人口抽样调查资料(2015 年)》,北京:中国统计出版社 2016 年版。

③ 迄今为止,全国妇联共进行了三次全国性妇女地位调查,由全国妇联和国家统计局联合于 1990 年、2000 年、2010 年分别组织实施。调查采用按地区发展水平分层的三阶段不等概率(PPS)抽样方法。第一期调查(简称 SSSW1990)有效样本 23740 人,第二期调查(简称 SSSW2000)有效样本 19449 人,第三期调查(简称 SSSW2010)有效样本 26166 人。本文分析选取的是 18—60 周岁的城镇样本。

④ 中国综合社会调查(Chinese General Social Survey,CGSS)始于 2003 年,以概论抽样方法全面地收集社会、社区、家庭、个人多个层次的数据。cgss2003 年调查的有效样本为 5894 人,2015 年的有效样本为 10968 人。

女性的平均受教育年数为 12. 76 年,比男性高 0. 05 年。虽然两个机构抽样调查的平均受教育年数略有不同,但两性之间受教育年数差距缩小的趋势一致却非常明显。

从两性之间的工资收入看,已有一些学者的研究发现,在 1988—2002 年期间,城镇女性职工工资大约是男性的 76%—89%之间①,以全国妇联妇女地位调查看,1990 年城镇 18—60 周岁在业女性的年平均收入 1989 元,是男性的 79. 6%,2010 年年平均收入 21941 元,为男性的 70. 2%,下降了 9. 4 个百分点。以中国综合社会调查看,2003 年女性的年平均劳动收入 11773 元,相当于男性的 80. 6%,2015 年年平均收入 40299 元,相当于男性的 67. 4%,比 2003 年下降了 13. 2 个百分点。

如何解释两性间收入差别随教育差距的缩小而扩大的现象呢?学界的理论和经验研究颇多,主要解说有三:(1)人力资本说,即对于女性而言,教育很重要,但兑现有折扣。其一,由于女性在人力资本(如教育、技能或经验等)的投入比男性少,较低的教育程度影响了其劳动参与和高收入工作的获取,性别收入差异正是体现了对不同人力资本投入所支付成本的补偿②。教育差距,尤其是发展中国家两性教育差距加深了性别收入差距。其二,即使两性人力资本相似,但女性尤其是母亲在工作中的精力或者努力投入不如男性,由此导致收入不如男性③;其三,女性的专门化人力资本不如男性④。(2)劳动力市场分割、社会屏蔽与价值贬值。人力资本论的反对者认为,女性在工作上投入的精力并不比男性少⑤,所谓的工作投入标准存在着“命名规则”(entitlement norms)问题。女性专门化人力资本少也存在界定与测量问题,工作场所的结构性特征以及其他制度性因素,才是产生两性收入差别的主要原因。劳动力市场性别分割理论强调:性别是一种社会分类或社会屏蔽的机制,男女两性在劳动力市场上面临不同的机会结构⑥。男性在劳动力市场中的优势地位和女性的弱势地位构成了两性制度化的社会距离,女性劳动力多被局限在次属劳动力市场中,很难进入首要劳动力市场,即使进入其中也往往会遭遇“玻璃天花板效应”⑦。女性在劳动力市场上会遭遇来自雇主的两种歧视。其一是配置歧视(allocative discrimination),即雇主在雇佣或劳动力配置过程中偏好男性,导致高收入的工作被男性占据,而女性只能集中在低收入职业中⑧。其二是评价歧视(valuative discrimination),即女性职业的工资少于男性职业的工资。职业女性比例的提升往往伴随着雇主对该职业的价值评价的降低⑨。性别偏见和女性工作贬值作为劳动力市场的一个持续而显著的特征,是造成两性工资差异的重要原因之一,并得到了中国经

① 李实、宋锦、刘小川:《中国城镇职工的性别工资差距的演变》,《管理世界》2014 年第 3 期,第 53—65 页。

② Becker, G. S.,Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education,Chicago: *University of Chicago Press*,1993/1963.

③ Budig,M.J.England P.,The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*,Vol.66,No.2(2001),pp. 204-225.

④ Tam,T., Sex Segregation and Occupational Gender Inequality in the United States: Devaluation or Specialized Training, *American Journal of Sociology*,102(1997),pp.1652-1692.

⑤ Bielby, William T., and James N. Baron.,Men and Women at Work: Sex Segregation and Statistical Discrimination, *American Journal of Sociology* 91(1986).pp.759-99; Mooney,M.M.,Sex differences in Earnings in the United States, *Annual Review of Sociology*,15(1989),pp.343-380.

⑥ Tomaskovic,D.D, Skaggs,S, Sex Segregation, Labor Process Organization, and Gender Earnings Inequality. *American Journal of Sociology*, Vol. 108,No.1(2002),pp.102-128.

⑦ Powell,G. N.,Investigating The “Glass Ceiling” Phenomenon: An Empirical Study of Actual Promotions to Top Management.*Academy of Management Journal*,Vol.37,No.1(1994),pp. 68-86.

⑧ Reskin,B. F., Roos,P. A.,Job queues, gender queues: Explaining women’s inroads into male occupations. *Philadelphia, PA: Temple University Press*, 1990.

⑨ Petersen, T., Morgan, L. A., Separate and Unequal: Occupational Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap. *American Journal of Sociology*, Vol.No.2(1995),pp.329-365.

验研究的支持①。(3)父家长制、公私分离与家庭责任。人力资本理论与劳动力市场分割理论关于性别收入差距的解释各有侧重,但有一点是共同的:社会对女性能力、资源价值、合宜的活动领域、经济和社会酬报有着制度化的评价和定位,女权主义学者将之称为父权制。父权制强调男外女内、男强女弱和女性对男性的依附,女性应是私人领域的主角,男性应是公共领域的主角。故男性的使命是事业有成、挣钱养家,女性则应相夫教子、从事家务劳动。女性在经济、教育上的地位提升,并未显著改善其家务劳动的分担。那些妻子挣得比丈夫多的家庭,妻子担负的家务劳动比例依然高于丈夫,甚至在那些丈夫不工作的家庭也是如此②。即使在两性平等水平较高的福利国家,男性的家务劳动时间也不及女性的二分之一③。在中国,妇女承担了照顾家庭与抚育子女的重担,并影响了其工作和收入④。在父权制的影响下,雇主和男性劳动者会达成某种共识,将那些收入高、声望高、地位高的职业贴上男性的标签,他们会以女性的能力、智力和体力等不如男性为由,有意或无意地排斥女性的进入;同时男性也很少被安排从事女性比例较高的职业,除非男性为管理者。

上述研究对理解两性收入差距以及变化有重要贡献,是本文研究与思考的基础。本文拟以脆弱就业及其相关理论视角为切入,核心关注:其一,教育程度日益相似的男女是否有相似的劳动参与机会?其二,教育程度日益相似的男女是否会有同等质量的劳动参与?其三,两性劳动参与机会及其劳动参与质量的差别对于收入性别差距产生了什么样的影响?围绕上述三个问题,本文立足于脆弱就业相关理论,从两性教育获得、就业脆弱性及其交互作用为切入,考察性别收入差距为何未能随教育的平等化而缩小的现象。

脆弱就业这一概念最早出现于20世纪70年代的欧洲,最初是指就业缺乏传统而言所具有的标准形式和契约保障的情况。2009年,美国前社会学会主席Kalleberg发表了一篇关于脆弱工作(Precarious Work)的重要文章,使得脆弱就业⑤研究的影响迅速扩大。Kalleberg全面分析了21世纪脆弱工作何以成为一种常态及其后果,认为从工人方面看脆弱工作是一种不确定、不可预测以及有风险的就业状态。Kalleberg指出脆弱工作的增加始于20世纪70年代后期,脆弱工作所呈现的主要面向如工作的不确定与不可预测与二战后三十年的相对保障形成了明显的对比。法国社会学家布迪厄曾经说过,“不确定、不稳定是21世纪社会问题的根基”,德国社会学家贝克则提出了风险社会和无保障新政治经济概念,而就业脆弱性的增强,正是不确定、无保障的风险社会的主要特征。脆弱工作的出现和扩散与全球社会、经济、技术方面的变迁有着密切关系,它不仅仅存在于一般学者所认为的非正式部门,也同样存在于正式部门⑥。脆弱就业不等于非标准化就业(或非正规就业),即使是标准就业,也会有脆弱的要素,即所谓的正规就业也具有脆弱性特征。因此从理论和实践上而言,脆弱就业概念既可以反映劳动力市场分割的特点,但又可以消弭首要劳动力市场与次属劳动力市场、好工作与坏工作的二元区分局限,可以

---

① 吴愈晓:《中国城乡居民教育获得的性别差异研究》,《社会》2012年第4期,第112—137页。

② Brayfield, A., Employment Resources and Housework in Canada. *Journal of Marriage and the Family*, Vol.54, No.1 (1992), pp.19-30.

③ Killewalda, A., M. Gough., Money Isn't Everything: Wives' Earnings and Housework Time. *Social Science Research*, Vol.39, No.6 (2010), pp.987-1003.

④ 刘爱玉、佟新:《性别观念现状及其影响因素——基于第三期全国妇女地位调查》,《中国社会科学》2014年第2期,第116—129页;佟新、刘爱玉:《城镇双职工家庭夫妻合作型家务劳动模式——基于2010年中国第三期妇女地位调查》,《中国社会科学》2015年第6期,第96—111页。

⑤ 劳动社会学对于工作的狭义界定是:一系列从事与有酬职业有关的活动,即有酬就业(paid employment),参见Auster, C. J., *The Sociology of Work: Concepts and Cases*. Prince Forge Press, 1996, p.1.

⑥ Kalleberg, A. L., Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review*, Vol.74, No.1 (2009), pp.1-22.

更好地揭示就业质量状况。

文章分析主要所用数据为 SSSW1990、SSSW2000、SSSW2010、CGSS2003、CGSS2015、CFPS2014①。

二、教育程度日益相似的男女是否有相似的劳动参与机会

中华人民共和国成立以后,中国妇女获得了广泛参与各种社会、政治、经济、文化活动的机会,在各项事业中发挥了重要作用,女性参与经济活动的程度之广之深,在世界各国中也是少见的。在改革开放之前,女性劳动参与率高于 90%,超过了日本、韩国等其他亚洲国家的女性。但自 20 世纪 90 年代中期后女性劳动参与出现了大幅度下降②。通过三次人口普查数据的比较发现,21—55 岁的城镇劳动适龄女性的平均劳动参与率从 1990 年的 85.25%下降至 2000 年的 74.87%(吴愈晓,2010)。全国妇联妇女地位三次调查的数据显示,1990 年 25—49 岁黄金劳动年龄段女性的劳动参与率约为 90.2%,2010 年为 74.2%,下降了 16 个百分点,该年龄段男性的劳动参与率,1990 年为 98.7%,2010 年为 92.8%,下降 5.9 个百分点。18-64 岁劳动力看,男性在 1990—2010 年的二十年间,劳动力参与率由 89.3%下降到 79.5%,下降 9.8 个百分点,女性的劳动参与率由 74.9%下降到 59.1%,下降 15.8 个百分点。1990 年男性劳动参与率比女性高 14.4 个百分点,2010 年高 20.4 个百分点。以 CFPS2014 年数据看,男性的劳动参与率为 81.0%,女性的劳动参与率为 61.8%,男性的劳动参与率比女性高 19.2 个百分点。虽然全国妇联的数据与 CFPS 数据略有差别,但是从趋势和差距上看,均可以看出女性劳动参与率下降显著、与男性的差距扩大的现象。

考察不同受教育程度者的劳动参与率发现(见表 1):第一,相应教育程度的男性的劳动参与率均高于女性;第二,教育程度越低,劳动参与率也越低;第三,同一教育层级的男女,教育程度越低,劳动参与率的性别差距越大,第四,大专及以上文化程度男女的劳动参与率性别差距,在 1990—2010 年间保持相对稳定,高中及以下文化程度者的劳动参与率性别差距扩大,尤其是初高中学历女性的劳动参与率性别差距扩大显著。

表 1　城镇男女分教育程度的劳动参与状况

	SSSW1990		SSSW2010		CFPS2014	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性
小学及以下	78.4	47.3	67.6	42.8	81.6	62.8
初中	90.0	84.0	76.6	48.1	77.1	54.8
高中/技校	91.6	89.9	77.9	58.5	77.6	56.9
大专及以上	95.0	90.3	87.8	84.4	92.9	82.3

可见,接受过相似教育的男女,有着差别化的劳动参与机会。可以将城镇男女的劳动参与视为社会经济行动,其选择及其机会是制度与物质环境及由制度环境与物质环境交互作用下资源和偏好型塑的结果,是一种情境理性下的选择,劳动力市场中的正式组织结构和制度、来自家庭及亲友的社会支持、劳

① 北京大学社会科学调查中心主持的“中国家庭追踪调查”(China Family Panel Studies,简称 CFPS)是一项全国性、综合性、追踪性的社会调查项目,其采用城乡一体的、多阶段、内隐分层与人口规模成比例的抽样方法以取得全国代表性样本。初始样本覆盖除新疆、西藏、内蒙古、青海、宁夏、海南、港澳台之外的 25 个省/市/自治区,涉及中国 95%的人口,2014 年追踪调查成人问卷有效样本为 37147 人。

② 蔡昉,王美艳:《中国城镇劳动参与率的变化及其政策含义》,《中国社会科学》2004 年第 4 期,第 68—79 页;吴愈晓:《影响城镇女性就业的微观因素及其变化:1995 年与 2002 年比较》,《社会》2010 年第 6 期,第 136—155 页。

动力市场机会结构以及个体在结构和制度约束下的选择偏好(性别角色观念)共同型构了女性的劳动参与①。

教育于女性是一种重要的资源,可以增加女性在劳动力市场中的行动能力,但其对于女性劳动参与的影响不是一种简单的线性关系,而具有一种分类意义上的质的差异特征。在不考虑家庭责任的情况下,大专教育程度的女性相比于小学及以下受教育者,劳动参与的几率要高 2.061 倍,大学本科及以上的女性,劳动参与的几率比未受教育者高 2.663 倍。在家有学龄前子女等家庭责任的情况下,受过大学及以上教育的女性,其劳动参与显著高于其他人群。大学教育消减了女性遭遇的劳动力市场机会结构的约束,增强了女性在劳动力市场中的竞争力与回报,使这些女性可以更有力地打破家庭责任型构的束缚,更好地避免市场化转型过程中因为劳动力市场配置机制取代以往行政配置机制带给女性的冲击。

三、教育程度日益相似的男女是否会有同等质量的劳动参与

教育程度相似的男女是否会有同等质量的劳动参与?这一问题的核心关注是就业质量的性别差异。就业质量可以由诸如收入、职业前景与保障、内在工作质量等来评估。好的工作是多面向的,但基本上包括报酬、保障、对工作时间的控制、技能和培训、度假机会以及福利。就业质量差的工作是一些学者指涉的“坏工作”②,是劳动力市场分割理论中所谓次属劳动力市场(secondary section)的工作。按照 Kalleberg 的阐述,就业质量差的工作,工作无保障、收入低、无养老或健康保险、工作中遭到武断对待,是脆弱就业(Precariouswork/employment)③。

脆弱就业的典型特征是无劳动合同、非正式、无保障、经常遭遇失业与工作中断,2000 年以来脆弱就业演变总体趋势表现为劳动关系契约非正式化、养老保障停滞不前与工作的非连续性,女性尤甚。(1)劳动关系非契约化源于劳动者在劳动力市场中的弱势地位,其在实践上与雇主发生事实劳动关系却无法获得劳动合同,虽然 1995 年颁布的《劳动法》要求企业必须与其雇佣员工签订劳动合同,但 2000 年全国妇联妇女地位调查显示男性劳动者中有劳动合同的正式工占 73.2%,女性为 66.3%,至 2010 年,统计显示男性签订无固定期限合同者占 31.7%,有期限合同者占 31.1%,没有签订任何合同的占 37.2%,女性劳动者合同签订的相应比率为 23.6%、31.4%和 45.1%,女性劳动关系非契约化的趋势比男性更为明显。(2)养老保障与劳动合同的签订关系密切,根据劳动合同法相关条例,单位需要为签订正式劳动合同的员工缴纳养老、医疗、失业、生育和工伤五大保险,以确保员工在年老、疾病、伤残、死亡、失业或者由于其他原因生活出现困难时能够获得必要帮助以维持基本生活。五项保险中,企业需要为员工缴纳的养老保险成本最大,也常成为实践中一些雇主逃避与员工签订劳动合同以节约开支的重要原因。养老保障的停滞不前,主要表现为 2000—2010 年的十年间,其参保率没有显著增长。2000 年时,具有正式工身份的劳动者,男性享有养老保障的比例是 84.3%,女性为 81.6%,2010 年相应的比例是男性 78.3%,女性 81.2%,从中国综合社会调查 CGSS2015 年数据看,男性享有养老保障的比例为 69.9%,女性为 70.5%,年轻人的养老保障比例也反映出同样堪忧的情况,26 岁以下的年轻人,男性参

---

① 限于篇幅,本文没有给出以北京大学家庭追踪调查 CFPS2014 夫妻匹配数据为依托,根据情境理性的劳动参与分析框架,以女性是否进行劳动参与为因变量,家庭支持、劳动力市场机会结构、资源(人力资本和丈夫经济收入)、性别角色观念等诸要素为自变量,对女性的劳动参与所进行的 Logit 回归分析,可参见刘爱玉:《制度、机会结构与性别观念:城镇已婚女性的劳动参与何以可能》,《妇女研究论丛》2018 年第 6 期,第 15—30 页。

② Tracey, W., Clare L., Good, Bad and Very Bad Part-time Jobs for Women? Re-examining the Importance of Occupational Class for Job Quality since the 'Great Recession' in Britain. *Work, Employment and Society*, Vol. 32, No.4(2018), pp. 747-767.DOI: 10.1177/0950017018762289.

③ Kalleberg, A.L., Hewison, k., Precarious Work and the Challenge for Asia. *American Behavioral Scientist*, Vol.57, No.3 (2013), pp.271-288.

与的比例为 43.4%,女性为 50%。(3)工作非连续性指劳动者因各种原因而出现就业中断的现象。数据分析显示,2010 年男性中曾经有超过半年不工作也无劳动收入者的比例为 18.3%,比 2000 年增加了将近 10 个百分点,女性为 29.4%,比 2000 年增加 17 个百分点,女性的工作非连续性趋势更为明显。

本文根据员工养老保障、是否全职工作、是否有固定雇主三种主要情形构建了一个脆弱就业发生率指标,如出现无养老保障、非全职工作、无固定雇主中情况的任意一种,即操作化为脆弱就业。根据上述界定,2000 年时男性脆弱就业发生率为 39%,女性为 50.3%,2010 年时男性为 46.6%,女性为 58.2%,相比 2000 年有显著提高,女性的脆弱就业发生率更高。

从宏观制度和结构上看,就业脆弱性的增长是因为:(1)企业在竞争性全球经济环境下为谋求利润最大化、成本最小化而采取雇佣弹性化和工作灵活化的用人策略;(2)市场化改革与企业改制、重构;(3)经济结构的“非国有化”。

从微观上看,就业脆弱性的性别差异与男女两性的市场能力有关。市场能力是个人可以带进讨价还价交涉中的任何形式属性(attribute)”①,它与 Wright 关于工人行动能力的两个核心要素“结社力量”(associational power)和“结构力量”(structural power)②颇为接近。人力资本理论所关注的教育、稀缺技能、经验是工人市场能力的重要表现,也是工人结构力量的核心指标,对于工人的就业保障、晋升机会、收入、福利等有着重要作用。对教育程度与就业脆弱性之间关系的直接考察发现:(1)无论男女,在 2000-2010 间的十年,均为教育程度越高,就业的脆弱性越小,或者说是教育程度越高,就业的稳定性越高;(2)相同文化程度的男女,女性的就业脆弱性高于男性,文化程度越高,相同文化程度的男女就业脆弱性差距越小;(3)无论男女,十年间就业的脆弱性均有所增加,但是教育程度越高者,就业脆弱性增长的幅度越小。详见表 2。

表 2　教育程度与两性脆弱就业发生率:2000—2010 年

文化程度	男性发生率		女性发生率		男性发生率变化	女性发生率变化
	2000	2010	2000	2010	2010-2000	2010-2000
小学及以下	65.0	81.1	78.6	85.5	16.1	6.9
初中	50.7	69.1	57.2	76.4	18.4	19.2
高中/技校	37.9	49.8	40.1	62.1	11.9	22.0
大专	16.3	32.6	24.7	40.8	16.3	16.1
大学本科及以上	15.3	25.3	22.0	28.1	10.0	6.1
总计	37.7	49.8	45.0	57.3	12.1	12.3
样本	2591	4430	2357	3690		

以全国妇联妇女地位调查第二期和第三期数据为依托,以就业脆弱性为因变量,以人力资本、政治资本、劳动组织中的结构位置、劳动组织在经济结构中的位置作为结构性力量的测量,以工会参与作为结社力量的测量,控制婚姻状况和家庭子女状况进行多变量分析后发现③,在控制其他要素的情况下,女性确实在劳动力市场和劳动过程中有着更多的脆弱性,其不利境况在 2000 年以来并无改善,虽然教育对于减少就业脆弱性的效应在 2000—2010 年的 10 年间增加了,但是市场深化带来的用工主体行为的市场化强化了就业脆弱性,弱化了教育提升减少脆弱就业的效应,尤其是对于女性而言尤甚,也因此削弱了女性教育提升本应该对就业稳定性带来的正面影响。

---

① Giddens, A.,*The Class Structure of the Advanced Societies*. London: Unwin Hyman Ltd,1973, p.103.

② Wright, E. O.,Working-class Power, Capitalist-interests, and Class Compromise. *American Journal of Sociology*,Vol. 105,No.4(2000), pp.957-02.

③ 限于篇幅,文章未列出就业脆弱性的 logistic 回归分析数据。

四、就业脆弱性、教育的十年变迁与性别收入差距

本部分将核心考察以脆弱就业为表征的劳动参与质量在何种程度上影响了两性在教育回报上的差异及其在 2000—2010 年期间的变化。

脆弱就业如何调节教育回报在男女间的不同以及其在十年间的变化,需要置于历史、制度、结构的背景下进行分析。结合前文关于收入回报的相关文献,本文认为除了教育因素之外,有四类要素对于个体收入产生重要影响,一是政治资本,在关于市场化转型对于收入影响的诸多研究中,学者们对于党员身份为测量指标的政治资本有诸多讨论①,需要在分析时加以控制;二是个体在劳动组织中的结构位置,如职业类型以及职务,是处于普通工作岗位上,还是从事有技术性的工作,或者处于管理职位上;三是个体就业之劳动组织在经济结构中的位置,如就业组织所有制类型和产业类型,四是家庭责任,如是否因婚姻、生育而需要承担家庭责任。

上述四类要素及教育在模型分析时的操作化如下:政治资本以党员身份测量,区分为党员与非党员。个体在劳动组织中的结构位置,以职业(区分为工人、办事人员、管理与专业人员三类)、职位(区分为有职位、无职位两类)、工会会员(区分为会员与非会员两类)、进行测量。个体就业之劳动组织在经济结构中的位置以部门(所有制类型,区分为公有与私有)进行测量。家庭责任以婚姻状况(区分为在婚、不在婚两类)。家庭子女状况(有无 17 岁及以下孩子)进行测量。

核心自变量教育以接受过的最高教育年数进行测量,脆弱就业为二分变量,出现无养老保障、非全职工作、无固定雇主中情况的任意一种,即为脆弱就业。

分析的因变量是年收入,模型分析时取自然对数,同时删除年收入低于 200 元者。

其他控制变量包括性别、调查时间、年龄、工龄、工龄平方、周工作时间。

首先,考察在控制其他要素情况下,性别收入差距在 2000—2010 年分别发生的变化。以收入自然对数为因变量,检验了两种模型:模型 1 为简单模型,只有性别与其他控制变量,模型 2 增加了脆弱就业与教育、脆弱就业与性别交互项,考察教育回报与性别、教育的交互作用对于收入的影响,见表 3。

表 3 男性和女性的收入与教育回报(OLS):2000—2010

	SSSW2000		SSSW 2010	
	模型 1	模型 2	模型 1	模型 2
性别:男性	0. 263***	0. 345***	0. 269***	0. 537***
脆弱就业	-	-0. 294***	-	-0. 194***
教育	0. 055***	0. 057***	0. 068***	0. 078***
教育 * 男性	-	-.013	-	-0. 022***
脆弱就业 * 教育	-	0. 0005	-	-0. 011*
脆弱就业 * 男性	-	0. 150***	-	0. 029
控制变量	是	是	是	是
常数项	7. 980***	8. 171***	8. 896***	9. 045***
R 平方	0. 165	0. 185	0. 237	0. 286
样本量	4948	4948	8120	8120

说明:* $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<0.001$(双尾检验)。

① Nee V., A theory of market transition: from redistribution to markets in state socialism. *American Sociology Review*. 54 (1989), pp.663-81; Nee V., Social inequalities in reforming state socialism: between redistribution and markets in China. *American Sociology Review*. 56 (1991), pp. 267-82; Walder AG., Markets and inequality in transitional economies: toward testable theories. *American Journal of Sociology*. 101 (1996), pp.1060-73; Xiaogang Wu and Yu Xie, Does the Market Pay off ? Earnings Returns to Education in Urban China. *American Sociological Review*. vol. 68, no. 3 (2003), pp. 425-442.

在只有教育、性别与其他控制变量的简单模型情况下,2000 年男性收入比女性高 30%($e^{0.263}-1$),教育回报率为 5.7%(男性为 4.8%,女性为 6.3%),2010 年男性收入比女性高 30.9%($e^{0.269}-1$),教育回报率为 7.0%(男性为 6.4%,女性为 8.0%),男性收入高于女性,但 10 年间性别收入差距基本不变,两性的教育回报率都有所提高。

在增加了脆弱就业、脆弱就业与性别、脆弱就业与教育的交互项之后,控制其他要素考察性别收入差距与教育回报,则 2000 年时,男性收入比女性高 41%($e^{0.345}-1$),2010 年时高 71%($e^{0.537}-1$),10 年间性别收入差距扩大,差距增加了 30%,脆弱就业、教育以及其与性别的交互项,对于性别收入差距均有显著影响,教育回报率也因此有所下降。

其次,以脆弱就业、教育、时期、性别四个变量及其交互作用作为核心考察,分析就业脆弱性、教育的 10 年变迁对于性别收入差距的影响。模型 3 为控制了各类变量后的回归分析结果,模型 4 和模型 5 使用了倾向值匹配方法,以邻近匹配和马氏距离匹配①的样本为依据,进行了控制各要素之后的回归分析。

表 4　就业脆弱性、教育的 10 年变迁与性别收入差距

	模型 1	模型 2	模型 3	模型 4 邻近匹配	模型 5 马氏距离匹配
调查时间:2010	0.933***	0.929***	1.083***	0.966***	1.091***
男性	0.276***	0.459***	0.442***	0.537***	0.433***
脆弱就业	-0.266***	-0.186***	-0.171***	-0.306***	-0.172***
教育程度	0.058***	0.073***	0.062***	0.063***	0.062***
脆弱就业 * 教育	-	-0.010*	-0.007	0.005	-0.007
脆弱就业 * 男性	-	0.071**	0.075**	0.087**	0.078***
教育 * 男性		-0.018***	-0.018***	-0.025***	-0.018***
2010 * 男性	-	_	0.029	-0.013	0.30
2010 * 教育程度	-	-	0.013**	0.019**	0.013*
2010 * 脆弱就业	-	-	-0.097**	-0.123**	-0.098**
控制变量	是	是	是	是	是
调查时间与其他变量交互项控制	-	-	是	是	是
常数项	8.247	8.072	8.054	8.130	8.051
R 平方	0.442	0.444	0.453	0.467	0.453
样本	13068	13068	13068	7028	13035

说明:(1)模型分析因变量收入为可比收入,当年收入按物价指数进行了调整,以 1978 年为 100,2000 年相当于 1978 年的 483.4,2010 年相当于 1978 年的 954.37。(2)模型 1 无交互项;(3)模型 2:在模型 1 基础上增加脆弱就业与教育、脆弱就业与性别、教育与性别交互项;(3)模型 3:在模型 2 的基础上增加调查时间与其他变量的交互项。(4)* $p<0.05$,** $p<0.01$,*** $p<0.001$(双尾检验)。*** $p<0.001$。

以表 4 中的模型 3 为例,可以为 10 年收入变迁画出一个大致轮廓:在控制其他要素的情况下,按可比价格计量的收入而言,女性 2010 年的收入相比于 2000 年平均增加了 195%($e^{1.083}-1$),如果多接受一

① 男性和女性的脆弱就业状况可能存在自我选择性(kalleberg&Vallas,2018),这种选择性可能是源于兼顾家庭责任的需要,或是为了自我认定的所谓自由而挑战传统主流的工作意识形态。表 5 模型 4 与模型 5 使用邻近匹配和马氏距离匹配两种倾向值匹配方法,并在此基础上重新考察了脆弱就业、教育及其交互作用对于收入的影响。倾向值匹配之后的模型分析发现,对于女性而言,脆弱就业、教育、脆弱就业与教育交互项对于收入影响的非标准化回归系数值,无论是 2000 年还是 2010 年,相比于原始样本回归分析得到的系数值,均非常接近。

年教育,年收入每年增加 7.8%($e^{0.062+0.013}-1$)。但若是脆弱就业,则收入增加只有 126%($e^{1.083-0.171-0.097}-1$)。男性 2010 年的收入相比于 2000 年平均增加了 360%($e^{1.083+0.422}-1$),如果多接受一年教育,年收入又会多 5.8%($e^{0.062-0.018+0.013}-1$)。脆弱就业带给男性的影响小于女性,男性若为脆弱就业,其收入增长为 279%($e^{1.083+0.442+0.075-0.171-0.097}-1$)。

上述分析清晰地揭示了脆弱就业、教育及其与性别的交互作用,对于 10 年间收入性别差距扩大的影响。

五、结论与对策建议

利用全国妇联妇女地位 1990、2000、2010 三次调查数据、北京大学社会科学调查中心家庭追踪调查 2014 年数据以及中国综合社会调查 CGSS2003 和 2015 年数据,结合以往学者关于性别收入差距分析的人力资本说、劳动力市场分割说、父权制说相关讨论,本文立足于脆弱就业相关理论,通过多变量回归模型、倾向值匹配等方法,以两性教育获得、就业脆弱性及其交互作用为切入,为性别收入差距并未随教育的性别平等化现象而缩小的现象提供了理论解释和实证验证。

研究发现,教育程度越高的女性,有着更高的就业参与,特别是接受过高等教育者可有更多机会摆脱家庭责任的约束与市场效率逻辑的宰制。然而教育程度在大专以下的女性,其就业参与远低于相应教育层次的男性。在就业质量上也表现出类似特征,以脆弱就业发生率为例,大专及以上者男性 2010 年为 29.2%,女性为 35.2%,两者差距为 6%,高中及以下文化程度者男性 2010 年为 60.6%,女性为 70.4%,两者差距为 9.8%,多变量分析进一步证明了女性相比于男性更高的就业脆弱性以及脆弱就业发生率在 2000—2010 年间更高的增长。

两性就业质量的差异对于性别收入差距及其扩大有重要影响。如果不考虑作为就业质量表征的脆弱就业,则男性 2000 年的教育回报率为 4.8%,2010 年时为 6.4%,女性 2000 年与 2010 年的教育回报分别为 6.3%与 8.0%。在考虑了脆弱就业、性别、教育、时间的交互作用后,两性的教育回报率有一定变化,女性的教育回报率平均而言为 7.8%,男性的平均回报增 5.8%。但是脆弱就业带给女性的负面影响远大于男性,并削减了教育回报对于女性的优势。因此,在控制其他要素的情况下,以可比价格计量的收入而言,2000—2010 年的 10 年间,非脆弱就业女性的收入增加了 195%,脆弱就业女性 2010 年收入是 2000 年的 126%。非脆弱就业男性收入增加了 360%,脆弱就业男性增加了 279%。

上述经验发现说明,20 世纪末以来,中国劳动力市场的一个重要变化是非标准劳动关系与脆弱就业的扩张,脆弱就业不同于传统劳动力市场分割理论所强调的二元或者多元分割下边缘、次等劳动力市场的就业,脆弱就业意味着即使是接受过高等教育与拥有优势知识者也会遭遇失业、分割的收入和无保障(Chan, 2013),就业特性的上述变化,意味着用传统的劳动力市场分割与人力资本的交互作用去考察个体收入可能出现的偏差,立足脆弱就业对于教育回报的考察,可以在某种程度上消弭首要劳动力市场与次属劳动力市场、好工作与坏工作的二元区分局限,更好地揭示就业质量对于收入的影响。

从政策层面看,本文的上述研究结论意味着:为了进一步推动性别平等化事业,一方面应该继续改善女性接受教育的质量。因为教育对于增加女性劳动参与率、提高就业质量,降低就业脆弱性、增加收入等方面都有积极意义。因此,让女性接受更多的教育,对于性别平等的重要性毋庸置疑。80 后的女性,在平均受教育年数、各级学校入学率(尤其是高等学校入学率)方面都取得了令人瞩目的成就,并日渐与男性持平。但是女性在接受更高质量的教育上,还有改善的空间。政策上,一方面应该保持既有教育政策的连续性,同时也要积极推进为女性接受更优质教育上制定相关政策。另一方面,应该制定积极的劳动力市场政策,预防和消除性别歧视。劳动力市场的性别歧视有着多种表现形式,或明或隐地体现在以雇主、顾客、男性同事等的为主要代表的观念和行动上。消除劳动力市场对于女性的歧视,首先需要国家制度和政策的支持,如国家应完善相关立法,使其能够有效地打击和惩罚雇主对有生育和照料责

任劳动者的歧视行为,打击和惩罚雇主在招聘、录用、晋升、薪酬、培训等各环节上对于女性的配置性歧视和评价性歧视。其次需要有关性别理念的转变并行。平等性别理念的建设需要国家在文化建设和宣传上进行引导,要打破有碍妇女发展的陈腐观念,比如认为“女人的领导能力不如男人”“照料孩子和老人是女性的天职”“男人的事业成功比女人更重要”等。第三,要狠抓监督和落实。自 20 世纪 90 年代以来,中国政府在促进性别平等方面也制定了不少政策,比较重要的如《中国妇女发展纲要(2001—2010)》与《新劳动合同法》(2007 年),劳动力市场中的性别歧视既有社会文化的原因,更有政策、制度监督不力、流于形式、无法落地有关,因此应开展执法检查等多种途径,使女性的就业、发展、分享权益尽可能得到保护和落实。

Feminization of Precarious Employment and Gender Income Gap:1990-2015

Liu Aiyu
(*Department of Sociology*, *Peking University*, *Beijing* 100871, *China*)

Abstract: In social science research in China, it is puzzling that the gender income gap is still expanding while women are making more achievements in education. Focusing on the difference in educational attainment, labor participation, precarious employment, and their interaction in the case of gender, this study tries to explain the trends of the expanding of gender income gap in the urban areas in China. Based on the data of the three Surveys of Women's Social Status (1990/2000/2010) by All-China Women's Federation, China Family Panel Studies (CFPS2014) and Chinese General Social Survey (CGSS2003/CGSS2015), and guided by the related theory of precarious employment, this study has found that men and women with similar education backgrounds do not have the same opportunity for both work and quality of labor participation in the labor market. Women with collegiate and higher level of education are more likely to break the constraints of family responsibility and the control of the logic of market efficiency, make higher labor participation, and secure more stable and guaranteed jobs. However, the employment situation is worse for women whose education level is lower than high school. Women have encountered much worse employment situation than men. Precarious employment and its interaction with education and gender will reduce the advantage of higher reward to women's education, and lead to the continuous widening of gender income gap. This paper calls for more efforts to improve the quality of education for women and more active policies to regulate labor markets and eliminate gender-based discrimination so as to further promote gender equality.

Key words: labor participation, precarious employment, gender income gap

(责任编辑　管　琴)